FICHE D'INFORMATION DU CCDS

PERSONNES HANDICAPÉES

No. 18
2005

L'emploi et les personnes handicapées au Canada

Dans cette 18e ***Fiche d'information du CCDS concernant les personnes handicapées***, nous fournissons plusieurs statistiques relatives à l'emploi des personnes handicapées au Canada, en utilisant des données de Statistique Canada tirées de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 (EPLA),[1] de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de 2001,[2] et du Recensement de 2001.[3] Nous donnons aussi un bref sommaire de certaines des conclusions d'un rapport intitulé, *Mesures et services de soutien pour les adultes et les enfants (de 5 à 14 ans) ayant une incapacité au Canada*, et en particulier, sur les besoins et lacunes concernant les mesures de soutien au travail. Ce rapport plus exhaustif avait été commandé par les ministres du gouvernement fédéral, des provinces et des territoires responsables des services sociaux, et a été publié le 3 décembre 2004. (www.socialunion.ca/pwd_e.html)

[1] L'EPLA (sur les adultes) est une enquête post-Recensement, c'est-à-dire qui utilise une question du Recensement pour identifier la population ciblée. Elle a été menée dans 10 provinces et contient une mine d'informations spécifiques concernant les personnes handicapées, comme le type d'incapacité et le taux de gravité.

[2] L'Enquête sur le milieu de travail et les employés de 2001 a enquêté sur les employés et leurs employeurs. Ont été exclus de cette enquête les milieux de travail suivants : la fonction publique; l'agriculture et l'élevage de bétail; la pêche, la chasse et trappe; l'emploi en ménages privés; les organismes religieux; et les milieux de travail dans les territoires. Étant donné que la fonction publique était exclue de l'enquête, l'étude a principalement porté sur les employeurs du secteur privé. L'EMTE de 2001 a enquêté auprès de plus de 20 000 employés dans plus de 5 000 entreprises.

[3] Les questions de dépistage concernant les «limitations d'activités» sont contenues dans le formulaire long du Recensement, qui a été distribué à un Canadien sur cinq.

Mesures de soutien au travail

Installations adaptées en milieu de travail :
Parmi les personnes handicapées *avec un emploi*, 15% ont dit avoir besoin de certaines «installations adaptées» sur leur lieu de travail ou pour y accéder. Cela comprenait des installations comme des mains courantes ou rampes d'accès; un stationnement approprié; un ascenseur adapté; un poste de travail adapté; des toilettes accessibles; des transports accessibles; et «autres» installations. L'installation adaptée qui est la plus couramment en demande est un poste de travail adapté (requis par 7%), suivie par un stationnement approprié (5%).[4] [À noter : certains individus ont besoin de faire adapter plus d'une installation].

Le taux de personnes ayant besoin d'installations adaptées sur leur lieu de travail ou pour y accéder est encore plus élevé parmi les personnes handicapées *sans emploi*. En fait, les travailleurs handicapés qui sont au chômage ont près de deux fois plus tendance (28%) que ceux qui ont un emploi à nécessiter un certain type d'installations adaptées.[5] Il est possible que cette nécessité d'installations adaptées rende un individu plus vulnérable à perdre son emploi ou à avoir plus de difficulté à trouver un emploi.

Mesures d'aide ou modifications du travail :
En plus des installations adaptées en milieu de travail – que l'on peut considérer comme des modifications à l'infrastructure – certaines personnes ont besoin de mesures de soutien personnelles ou individualisées, que l'on appelle des «mesures d'aide ou modifications du travail». Cela peut comprendre : une redéfinition des tâches; des horaires de travail modifiés; des soutiens en ressources humaines (comme des lecteurs, des interprètes en langage des signes, des formateurs en emploi, des assistants personnels); des aides techniques (un synthétiseur de voix, ATS ou ATME, un système infrarouge, bloc-notes portatif); un ordinateur avec Braille, à large impression, fonctionnant par la voix, ou un scanner; des services de communication (des documents lisibles en Braille ou à large impression, ou de l'équipement d'enregistrement); et «autres» mesures.

Les personnes handicapées *avec un emploi* ont plus tendance à avoir besoin de mesures d'aide ou de modifications du travail que d'installations adaptées. Environ 30% des personnes handicapées avec un emploi ont besoin d'un certain type de mesures d'aide ou de modifications du travail, en citant le plus couramment des horaires modifiés (requis par 19% des personnes handicapées avec un emploi) et la redéfinition des tâches (requis par 17%).[6]

Parmi les personnes handicapées *sans emploi*, 56% ont dit avoir besoin d'un certain type de mesures d'aide ou de modifications du travail, en citant le plus couramment la redéfinition des tâches (requise par 42%) et des horaires modifiés (35%).[7] Cela prête à penser que le

Les Fiches d'information du CCDS concernant les personnes handicapées sont publiées par le Conseil canadien de développement social (CCDS) grâce au soutien financier de Développement social Canada.

Retournez les courriers non distribués au Canada à :

Programme d'information/ personnes handicapées :
CCDS, 309, rue Cooper, 5e étage, Ottawa, ON K2P 0G5
Tél. : (613) 236-8977; fax : (613) 236-2750,
Courriel : drip@ccsd.ca

Afin d'être ajouté ou enlevé de la liste d'envoi pour cette série de *Fiches d'information*, veuillez contacter le CCDS.

La présente *Fiche d'information* est aussi affichée sur le site Web du CCDS à www.ccsd.ca/drip en format PDF et html.

Tous droits réservés.
ISBN 0-88810-509-6
No de convention 40012390
de la Poste-publication

Le CCDS est une agence membre de Centraide.

[4] Pour les personnes handicapées avec un emploi, les taux de besoin d'autres installations sont : ascenseurs adaptés (4%); toilettes accessibles (4%); transports accessibles (3%); mains courantes ou rampes d'accès (3%); et «autre» (1%).

[5] Pour les personnes handicapées sans emploi, les taux de besoin d'installations adaptées sont : stationnement approprié (12%); postes de travail adapté (12%); ascenseurs adaptés (10%); toilettes accessibles (8%); transports accessibles (8%); mains courantes ou rampes d'accès (6%); et «autre» (1%).

[6] Pour les personnes handicapées avec un emploi, les taux de besoin d'autres mesures d'aide spécifiques ou de modifications du travail sont : «autre» (5%); soutiens humains (3%); aides techniques (2%); et ordinateur avec Braille (1%).

[7] Pour les personnes handicapées sans emploi, les taux de besoin d'autres mesures d'aide spécifiques ou de modifications du travail sont : soutiens humains (10%); «autre» (6%); et aides techniques (4%).

besoin de mesures d'aide ou de modifications du travail pourrait être lié à l'instabilité d'emploi. [À noter : certains individus ont besoin de plus d'un type d'aide ou de modification].

Besoins non comblés

Parmi les personnes handicapées *avec un emploi*, le taux le plus élevé de besoins non comblés pour des installations adaptées correspond aux transports accessibles – 26% de ceux qui en ont besoin n'en ont pas. En gros une personne sur cinq ayant besoin de mains courantes ou de rampes d'accès, de stationnement approprié, d'ascenseur adapté ou d'un poste de travail adapté éprouve un besoin non comblé, et 12% ayant besoin de toilettes accessibles ont un besoin non comblé. En chiffres nets, le plus grand besoin non comblé correspond aux postes de travail adaptés (besoin non comblé pour 10 900 personnes) et aux stationnements appropriés (besoin non comblé pour 8 140 personnes).

Pour ce groupe, le plus grand *taux* de besoins non comblés pour des mesures d'aide ou de modifications du travail va à la catégorie «autres» (non précisé) mesures d'aide (29% avec un besoin non comblé) et pour les aides techniques (27% avec besoin non comblé). En *chiffres nets*, le plus grand besoin non comblé correspond aux horaires modifiés (besoin non comblé pour 152 280 personnes) et à la redéfinition des tâches (besoin non comblé pour 138 190 personnes).

Pourquoi les adaptations en milieu de travail posent-elles tant de problèmes?

Nos conclusions tirées de l'EPLA de 2001 indiquent qu'il y a un besoin assez élevé de certaines adaptations sur le milieu de travail pour les personnes handicapées, mais ces besoins représentent des adaptations qui souvent ne semblent pas difficiles à fournir. Étant donné que les postes de travail adaptés et les stationnements appropriés sont les installations les plus couramment en demande, et que les horaires modifiés et la redéfinition des tâches sont les mesures d'aide les plus demandées, on pourrait penser que ces besoins seraient relativement simples à remplir. Au lieu de cela, cependant, un nombre assez élevé de personnes voient leurs besoins non comblés dans ces catégories, et ces besoins non comblés peuvent causer des obstacles majeurs à leur participation à la main d'oeuvre et leur sécurité économique.

Dans un rapport récent, la Canadian Abilities Foundation (CAF) qui a utilisé des statistiques relevées spécifiquement pour son étude, tire des conclusions semblables. Alors que le besoin d'adaptations sur le milieu de travail est assez élevé,[8] ces adaptations ne sont d'habitude pas très coûteuses. Ils estimaient que «les coûts annuels d'adaptations sur le milieu de travail sont inférieurs à 1 500 $ pour presque tous les travailleurs handicapés».[9] D'après leur étude, pour un peu plus de la moitié des personnes qui ont besoin d'un certain type d'adaptation, le coût estimé représentait moins de 500 $ par personne par an; pour un tiers de ces personnes, le coût serait de 500 $ à 1 500 $ par an; et pour 16%, le coût était estimé à plus de 1 500 $. Ces coûts sont probablement beaucoup plus bas que nombre d'employeurs ne le réalisent. Pour bien des personnes handicapées, la réticence de l'employeur à fournir des installations adaptées sur le milieu de travail peut être extrêmement décourageante et contrariante : «les employeurs sont encore ignorants de ce qu'il faut pour embaucher et faire les adaptations nécessaires à une personne handicapée».[10]

Malgré nos conclusions que les travailleurs handicapés ont souvent besoin de flexibilité en milieu de travail, il y a des indications qu'ils risquent en fait de faire face à *moins* de flexibilité que les travailleurs non handicapés. Dans le rapport de la CAF, des stratégies comme des «horaires de

[8] Dans cette étude, le taux de besoin est plus élevé que celui que nous avons trouvé dans notre étude. Cependant, dans l'étude de la Canadian Abilities Foundation, la population de l'enquête comprenait les personnes avec un emploi et celles sans emploi (dont certaines ne cherchaient pas activement un emploi mais avaient travaillé au cours des cinq dernières années). Cette différence aurait tendance à augmenter la proportion des personnes qui pourraient avoir un besoin.

[9] Canadian Abilities Foundation. *Neglected or Hidden*. Toronto: CAF, 2004, p. 9.

[10] Id.

travail flexibles» et «travailler à domicile» sont citées comme méthodes d'accommoder de nombreux travailleurs handicapés. Cependant, selon des données de l'EMTE de 2001, nous constatons que les travailleurs non handicapés sont plus susceptibles d'être en mesure de travailler à domicile que ceux qui sont handicapés (23,6%, par rapport à 15,9%). Les travailleurs non handicapés ont aussi plus tendance à dire qu'ils ont des horaires flexibles (35,5% par rapport à 29,5% pour les travailleurs handicapés).

Ces écarts pourraient être liés au type d'emplois ou au genre d'employeurs qu'ont les travailleurs, ou ils pourraient avoir trait à une différence dans la manière de traiter les travailleurs handicapés ou non handicapés. Certainement, ces résultats laissent voir qu'on pourrait faire preuve de plus de flexibilité à l'égard des travailleurs handicapés.

Il y a aussi certains résultats intéressants en provenance des États-Unis. Depuis 1984, le ministère du travail américain (U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy) a offert un service téléphonique gratuit du nom de Job Accommodation Network, ou JAN (réseau d'adaptation d'emploi). JAN donne des conseils aux personnes handicapées et aux employeurs concernant les adaptations sur le milieu de travail. En l'espace d'un an, d'octobre 1994 à septembre 1995, JAN a reçu plus de 80 000 appels. Parmi les entreprises en quête de conseils pour des adaptations sur le milieu de travail, la solution pour 19% d'entre elles ne coûtait rien; pour 50%, le coût de l'adaptation se montait de 1 $ à 500 $. Seulement 3% ont indiqué un coût de plus de 5 000 $. Il est encore plus intéressant de constater que la majorité de ces entreprises ont aussi indiqué qu'elles avaient eu en retour un certain profit financier à la suite de la mise en place de l'adaptation sur le milieu de travail. En fait, le profit moyen était de 28,69 $ pour chaque dollar dépensé pour l'adaptation. (Pour d'autres informations, voir www.dol.gov/odep/archives/ek96/benefits.htm.)

Instabilité de la main d'oeuvre

Selon l'EPLA de 2001, un peu moins d'un quart (22,3%) des personnes handicapées avec un emploi ont dit avoir eu au moins une période de chômage l'année précédente. Il n'y avait qu'une légère variation selon le sexe – les femmes à 23,1% et les hommes à 21,6% – et selon le niveau d'éducation.[11] Cependant, il semble que l'âge du travailleur et la gravité de l'incapacité rendent les personnes handicapées plus vulnérables au chômage.

Graphique 1 **Travailleurs handicapés ayant été au chômage l'année précédente, selon la gravité de l'incapacité**

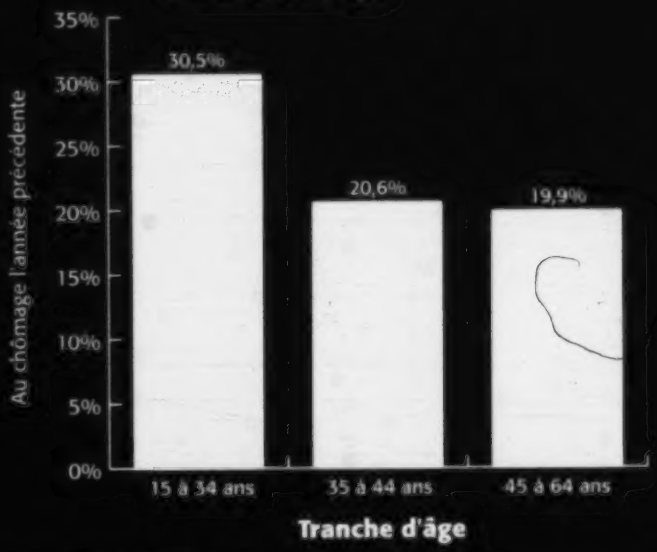
Source : Calculs du CCDS d'après des données de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités, de Statistique Canada, 2001.

[11] Moins du niveau secondaire, 23,6%; diplôme du secondaire, 22,7%; diplôme postsecondaire, 21,7%.

Par exemple, 27,7% des travailleurs avec une incapacité grave ou très grave avaient été au chômage l'année précédente, par rapport à 22,2% de ceux avec une incapacité modérée et 19,7% de ceux avec une incapacité légère.

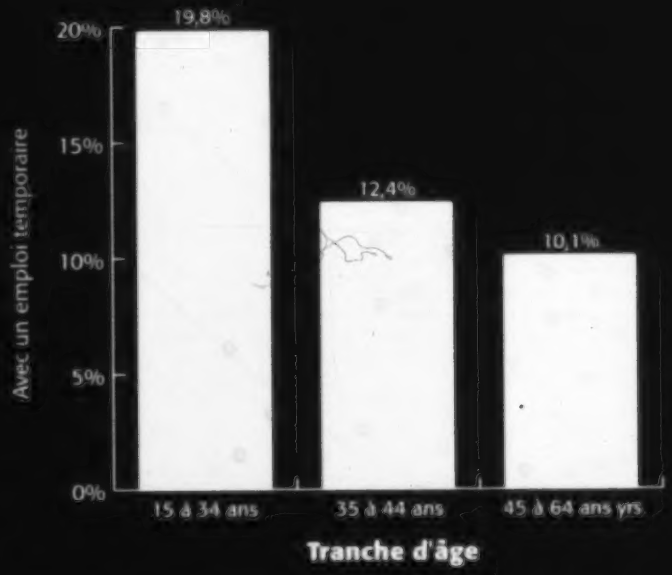
Par ailleurs, les jeunes travailleurs handicapés sont plus susceptibles d'être au chômage que ceux qui sont plus âgés. Comme on le voit sur le graphique, 30,5% des travailleurs handicapés de 15 à 34 ans ont vécu une période de chômage l'année précédente, par rapport à 20,6% de ceux de 35 à 44 ans et 19,9% de ceux de 45 à 64 ans. Comme on le documente ici et dans d'autres études, les jeunes travailleurs handicapés ont tendance à faire face à de plus hauts niveaux de préjudices sur le marché du travail dans plusieurs domaines, et le fait d'être ainsi défavorisé tôt dans la vie peut avoir un effet cumulatif négatif sur leurs perspectives de carrière.

Graphique 2 **Travailleurs handicapés ayant été au chômage l'année précédente, selon la tranche d'âge**



Source : Calculs du CCDS d'après des données de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités, de Statistique Canada, 2001.

Graphique 3 **Travailleurs handicapés avec un emploi temporaire, selon la tranche d'âge**



Source : Calculs du CCDS d'après des données de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités, de Statistique Canada, 2001.

Pour 13% des travailleurs handicapés, l'emploi n'est pas de nature permanente.[12] Il n'y a qu'une légère variation selon le degré de gravité ou selon le sexe, mais l'âge est un facteur important : 19,8% des travailleurs handicapés de 15 à 34 ans ont eu un emploi temporaire, par rapport à 10,1% des travailleurs de 45 à 64 ans.[13]

[12] Les emplois temporaires comprennent les emplois saisonniers, le travail à contrat ou à terme, les emplois informels, les emplois par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire et ainsi de suite.

[13] Parmi ceux de 35 à 44 ans, 12,4% avaient un emploi temporaire.

Activité sur le marché du travail

En utilisant des données du Recensement de 2001, nous avons examiné l'activité de la main d'oeuvre sur une période d'un an pour la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans). À l'échelon national, il est clair que les adultes handicapés sont considérablement moins susceptibles d'avoir un profil d'emploi à temps plein toute l'année que ceux qui ne sont pas handicapés. Ils ont aussi beaucoup plus tendance à n'avoir eu aucune activité sur le marché du travail rémunéré.

Les hommes non handicapés ont le plus tendance à avoir eu un emploi à temps plein toute l'année, et les femmes handicapées sont celles qui ont le moins tendance à avoir ce profil d'emploi. Par exemple, 53,2% des hommes non handicapés avaient un emploi à temps plein toute l'année en 2000, par rapport à 34,9% des hommes handicapés, 37,4% des femmes non handicapées et 23,2% des femmes handicapées.[14] De la même façon, 12,8% des hommes non handicapés n'ont pas eu d'emploi du tout en 2000, par rapport à 36,5% des hommes handicapés, 22,5% des femmes non handicapées et 46,7% des femmes handicapées.

On a pu constater ce genre de proportion en général dans chaque province et territoire, tout en étant plus prononcée dans certains que dans d'autres. Le tableau 5 montre le pourcentage d'hommes et de femmes, handicapés ou non, qui ont travaillé à temps plein toute l'année en 2000, par province et territoire.

C'est dans les territoires que les pourcentages d'emploi à temps plein toute l'année sont les plus semblables entre adultes handicapés et adultes non handicapés. Dans les Territoires du Nord-Ouest, par exemple, le taux d'emploi à temps plein toute l'année chez les hommes non handicapés correspond à 1,2 fois celui des hommes handicapés;

Tableau 4 **Participation à la main d'oeuvre des femmes et des hommes handicapés et non handicapés, 2000**

	Emploi durant 49 à 52 semaines		Emploi durant moins de 49 semaines		
	À temps plein, toute l'année	À temps partiel, toute l'année	À temps plein, partie de l'année	À temps partiel, partie de l'année	Pas travaillé durant l'année
Femmes handicapées	23,2%	6,7%	12,5%	11,0%	46,7%
Hommes handicapés	34,9%	2,9%	18,4%	7,2%	36,5%
Femmes non handicapées	37,4%	9,1%	17,0%	14,1%	22,5%
Hommes non handicapés	53,2%	3,5%	22,2%	8,3%	12,8%

Source : Calculs du CCDS d'après des données du Recensement, de Statistique Canada, 2001.

[14] Il sera nécessaire à l'avenir de faire des recherches plus approfondies sur ces chiffres selon des catégories d'âge. Les personnes handicapées ont tendance, en moyenne, à être plus âgées que celles non handicapées. En partie – mais certainement pas complètement – ces différences sont probablement dues à la retraite anticipée d'une plus grande proportion des personnes handicapées. Cependant, même si on tient compte qu'en raison des différences de la répartition d'âge des deux populations, les personnes handicapées ont peut-être moins tendance à avoir eu un emploi parce qu'elles étaient à la retraite, on doit se rappeler qu'une certaine proportion de ces retraités ne le sont peut-être pas tout à fait volontairement. Il est probable que de nombreux individus prennent leur retraite du marché du travail en raison de leur incapacité.

pour les femmes, ce taux est 1,3 fois. On constate des proportions semblables au Yukon et au Nunavut, toutefois au Nunavut le taux d'emploi à temps plein toute l'année est bas pour tous les groupes. Les taux d'emploi à temps plein toute l'année marquaient le plus d'écart entre personnes handicapées ou non handicapées dans les provinces de Québec et de Terre-Neuve et Labrador. Dans ces deux provinces, les adultes non handicapés avaient près de deux fois plus de probabilité que ceux qui étaient handicapés d'avoir travaillé à temps plein toute l'année.

Dans chaque province et territoire en 2000, les personnes handicapées avaient plus tendance que les personnes non handicapées à ne pas avoir eu d'emploi pendant l'année. Ici encore, l'écart variait quelque peu selon la région géographique. À l'île-du-Prince-Édouard, par exemple, le pourcentage d'hommes handicapés qui avaient été sans emploi toute l'année était près de quatre fois (3,89) celui des hommes non handicapés (44,4% par rapport à 13,4%). Au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Ontario, le pourcentage d'hommes handicapés qui avaient été sans emploi toute l'année était plus de trois fois celui des hommes non handicapés. L'écart était plus petit au Nunavut. Chez les femmes, l'écart entre celles qui étaient handicapées ou non était plus petit que chez les hommes. Cependant, comme pour les hommes, la différence était la plus marquée à l'île-du-Prince-Édouard et la plus réduite au Nunavut.

Tableau 5 **Pourcentage de personnes*, handicapées et non handicapées, qui travaillaient à temps plein, toute l'année en 2000, selon le sexe et la province ou le territoire de résidence**

	Handicapés		Non handicapés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CANADA	23,2%	34,9%	37,4%	53,2%
T-N et LAB	15,0%	17,1%	28,1%	34,7%
Î-P-É	22,4%	30,1%	36,0%	44,7%
N-É	18,6%	28,9%	34,9%	49,3%
N-B	19,0%	28,1%	35,2%	46,7%
QUÉ	16,6%	24,8%	35,3%	50,1%
ONT	24,8%	38,3%	40,3%	57,2%
MAN	28,3%	41,2%	40,6%	57,3%
SASK	27,6%	41,0%	38,2%	53,9%
ALB	28,2%	43,3%	38,6%	57,0%
C-B	22,6%	33,5%	33,4%	48,4%
YUKON	34,5%	34,3%	41,9%	44,8%
T-N-O	33,8%	42,1%	42,6%	50,2%
NUNAVUT	19,8%	27,0%	28,2%	36,3%

* Personnes de 15 à 64 ans.

Source : Calculs du CCDS d'après des données du Recensement, de Statistique Canada, 2001.

Tableau 6 **Pourcentage de personnes*, handicapées et non handicapées, qui ne travaillaient pas durant l'année 2000, selon le sexe et la province ou le territoire de résidence**

	Handicapés		Non handicapés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CANADA	46,7%	36,5%	22,5%	12,8%
T-N et LAB	61,0%	55,1%	32,3%	19,1%
Î-P-É	38,8%	31,0%	14,4%	8,0%
N-É	53,6%	44,4%	24,3%	13,4%
N-B	51,4%	42,4%	22,8%	12,5%
QUÉ	59,3%	49,6%	27,0%	15,7%
ONT	46,1%	35,3%	20,6%	11,5%
MAN	39,2%	29,4%	18,9%	10,7%
SASK	36,9%	28,3%	18,9%	11,7%
ALB	35,6%	23,7%	17,5%	8,3%
C-B	43,1%	33,4%	23,1%	14,2%
YUKON	21,5%	18,5%	11,9%	8,5%
T-N-O	29,7%	22,1%	17,0%	11,2%
NUNAVUT	42,2%	29,0%	29,2%	21,5%

* Personnes de 15 à 64 ans

Source : Calculs du CCDS d'après des données du Recensement, de Statistique Canada, 2001

Dans notre prochaine *Fiche d'information concernant les personnes handicapées*, nous allons examiner les types d'incapacité et diverses combinaisons de types d'incapacité. Nous fournirons également des statistiques sur l'emploi par types d'incapacité.

Êtes-vous membre du CCDS?

Sinon, c'est à considérer parce que vous recevrez des bénéfices avantageux, y compris des escomptes sur toutes nos publications et un abonnement gratuit à *Perception*.

Le Conseil canadien de développement social est l'un des porte-parole les plus respectés, plaidant pour une plus grande sécurité sociale et économique pour tous au Canada. Organisme national indépendant à but non lucratif, à base de membres, le principal produit du CCDS est l'information et son activité essentielle est la recherche , centrée sur des domaines comme le bien-être des enfants et des familles, la sécurité sociale et économique, la prévention du crime, les personnes handicapées, la pauvreté, entre autres.

Lorsque vous devenez membre du CCDS, vous vous joignez à un solide réseau d'individus et d'organismes de tout le pays. Vous pouvez aussi choisir la catégorie d'adhésion qui vous convient le mieux.

Pour devenir membre du CCDS ou pour d'autres informations, veuillez contacter notre bureau au (613) 236-8977, ou par courriel à membership@ccsd.ca. Vous pouvez également prendre une adhésion en ligne à www.ccsd.ca.